

LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO COMO INSTRUMENTOS DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO TRAS LA REFORMA LABORAL DE 2012

Carolina Gala Durán

Grup de Recerca Drets dels Treballadors Espanyols i Estrangers (DRELATES) -
Institut d'Estudis del Treball (IET), Departament de Dret Públic i de Ciències Historicojurídiques
Universitat Autònoma de Barcelona

Carolina.Gala@uab.cat



Resumen

Uno de los objetivos esenciales de la reforma laboral de 2012 es fomentar la flexibilidad interna como instrumento alternativo al despido de los trabajadores. Esto es, se defiende que un empleo más flexible en sus condiciones esenciales (funciones, ordenación del tiempo de trabajo, lugar de trabajo, retribuciones...) evitaría o, al menos, reduciría los despidos, ya que las empresas podrían hacer frente a sus necesidades productivas y/u organizativas sin tener que recurrir a aquéllos. Y siguiendo esa lógica, la reforma citada ha ampliado, de una forma importante, las posibilidades de modificación, bastantes veces unilateral, de las condiciones esenciales de trabajo de los trabajadores por parte de la empresa. El objetivo de este trabajo es analizar con detalle dos de las medidas concretas de flexibilidad interna, claramente interrelacionadas entre sí, así como la manera cómo la reforma laboral de 2012 pretende que contribuyan a mantener el empleo en una empresa. Esas dos medidas son la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores) y la inaplicación de determinadas condiciones de trabajo reguladas en un convenio colectivo (artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores).

Palabras clave: empleo, flexibilidad interna, negociación colectiva, modificación de las condiciones de trabajo

Abstract

One of the main objectives of the labor reform of 2012 is to promote internal flexibility as an alternative instrument to the dismissal of workers. That is, it is argued that a more flexible in its essential conditions (functions, working time arrangements, workplace, salaries ...) avoid or at least reduce layoffs, as companies could meet their needs production and / or organizational without resorting to them. And following that logic, the reform has expanded, in an important way, the possibilities of change, quite often unilateral, basic working conditions of workers by the company. The aim of this paper is to analyze in detail two specific measures of internal flexibility, clearly interrelated, and the way the labor reform of 2012 intended to help maintain employment in a company. These two measures are the substantial change in working conditions (article 41 of the Statute of Workers) and the failure of certain working conditions regulated by collective agreement (article 82.3 of the Statute of Workers).

Keywords: employment, internal flexibility, collective bargaining, changing working conditions

Sumario

1. Introducción: El mantenimiento del empleo como uno de los objetivos o más bien “deseos” de la reforma laboral de 2012
2. La primera medida: La modificación sustancial de las condiciones de trabajo
3. La segunda vía: la inaplicación o descuelgue respecto de las condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo estatutario
4. Conclusión: Empleo, reforma laboral y medidas modificativas o de inaplicación de condiciones laborales

LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO COMO INSTRUMENTOS DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO TRAS LA REFORMA LABORAL DE 2012

Carolina Gala,

Universitat Autònoma de Barcelona

1. Introducción: El mantenimiento del empleo como uno de los objetivos o más bien “deseos” de la reforma laboral de 2012

Aun cuando no constituye realmente una novedad –ya se situaron en la misma lógica la Ley 35/2010¹ y el Real Decreto-ley 7/2011², aunque con una menor intensidad-, uno de los objetivos clave de la reforma laboral de 2012 (reflejado inicialmente en el Real Decreto-ley 3/2012³ y, posteriormente, en la Ley 3/2012⁴), es el fomento de la denominada “flexibilidad interna” como instrumento alternativo a la “flexibilidad externa” o de “salida” de la empresa o, con otras

palabras, como alternativa al despido de los trabajadores.

En efecto, en el propio preámbulo del Real Decreto-ley 3/2012 se afirmaba que era necesario “... *incentivar la flexibilidad interna en la empresa como medida alternativa a la destrucción de empleo...*”. Se perseguía, en definitiva, ampliar, de una forma importante, las posibilidades de alteración o modificación, bastantes veces unilateral, de las condiciones esenciales de trabajo de los trabajadores por parte de la empresa⁵ con la finalidad (más bien el “deseo”, cabría decir) de facilitar el mantenimiento en el empleo de los mismos, evitando –o, al menos, postergando el máximo tiempo posible- la opción del despido. Esto es, se defendía que un empleo “más flexible” en sus condiciones esenciales (funciones, ordenación del tiempo de trabajo, lugar de trabajo, retribuciones, sistema de trabajo y rendimiento...) evitaría o, al menos, reduciría los despidos, ya que las empresas podrían hacer frente a sus necesidades productivas y/u organizativas, por importantes que fueran, sin tener que recurrir a aquéllos.

Mayor grado de flexibilidad en las condiciones de trabajo que, además, se permitía lograr o articular a través de diversas vías, complementarias entre sí, y que son esencialmente las siguientes: un nuevo escenario en el ámbito de la distribución irregular de la jornada de trabajo (nueva redacción del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores), la implantación de un mayor margen empresarial en el marco de la movilidad funcional y la movilidad geográfica (nueva redacción de los artículos 22, 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores), la reestructuración e incremento del marco de decisión empresarial en torno a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo del trabajador (nuevo artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores), el impulso de la suspensión de la relación laboral o la reducción temporal de la jornada

¹ De 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

² De 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

³ De 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

⁴ De 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

⁵ Tal y como señalan Casas, Rodríguez-Piñero y Valdés, “en el ámbito de la flexibilidad interna sus efectos reformadores son también especialmente incisivos en el desarrollo de un modelo de flexibilidad unilateral que incrementa los poderes organizativos empresariales y la desigualdad en las posiciones contractuales de trabajadores y empresarios, sin prever que la negociación colectiva actúe como instrumento de corrección al ser objeto ella misma de una flexibilización que altera su posición en el sistema de fuentes, y amenaza la <fuerza vinculante> de los convenios...”, en “La nueva reforma laboral”, Relaciones Laborales nº 5/2012, La Ley 2639/2012, pág. 8.

de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores), la instauración de la prevalencia absoluta del convenio colectivo de empresa en relación con importantes condiciones de trabajo (artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores) y la modificación y ampliación del sistema de inaplicación o “descuelgue” por parte de una empresa respecto de las condiciones laborales fijadas en un convenio colectivo estatutario, sectorial o de empresa (nuevo redactado del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores).

Pues bien, transcurrido más de un año desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012 ya han aparecido algunos balances sobre si ese objetivo de mantenimiento del empleo a cambio de una mayor flexibilidad en las condiciones de trabajo de los trabajadores se ha logrado o no, y esos balances llegan, sorprendentemente (o no), a conclusiones distintas, al haberse afirmado, por un lado, que las medidas de flexibilidad interna están fracasando en dicho intento dado el elevado nivel de destrucción de empleo que se ha producido durante estos últimos meses, y, por otro lado, que no se puede afirmar que es la reforma laboral la que destruye o no empleo sino la difícilísima situación económica en la que se encuentra nuestro país en estos momentos.

A nuestro entender, intentar dar una respuesta a esta cuestión resulta complejo por la dificultad de contar con datos objetivos concretos que nos permitan interrelacionar realmente ambas perspectivas –la flexibilidad interna y la externa- y darnos una visión de conjunto que nos permita visualizar si la primera de ellas ha frenado realmente y en qué medida a la segunda. Lo que sí no plantea dudas es que ambas vertientes de la flexibilidad se están utilizando en la práctica, de una forma incluso intensa, tanto de forma conjunta en una misma empresa (se despide a una parte de la plantilla y al resto se le modifican las condiciones de trabajo, particularmente se les rebaja la retribución que venían percibiendo y/o se les modifica la jornada o el lugar de trabajo) como separada (se despide a una parte de los trabajadores vía expediente de regulación de empleo o se modifican las condiciones laborales –especialmente, las retributivas- con el objetivo de evitar despidos en la empresa).

Partiendo de lo anterior, el objetivo de este trabajo es analizar dos de las medidas concretas de flexibilidad interna antes citadas así como la forma cómo la reforma laboral de 2012 pretende que contribuyan a mantener el empleo en una empresa. Se trata, además, de dos medidas que están claramente interrelacionadas entre sí ya que permiten, a través de procedimientos diferentes, modificar las condiciones laborales esenciales de los trabajadores e incluso rebajarlas, lo que, como decíamos antes, podría ayudar, en la lógica de la reforma laboral de 2012, al mantenimiento del empleo. Abordaremos, en definitiva, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la inaplicación o descuelgue de un convenio colectivo estatutario como posibles vías de conservación del empleo en una empresa.

2. La primera medida: La modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Cabe tener presente que, ya antes de la reforma laboral de 2012 pero más aún tras la misma como consecuencia del incremento del margen de decisión empresarial, una empresa, como una de las medidas que puede adoptar para evitar despedir trabajadores o reducir esa posibilidad al mínimo posible y por consiguiente mantener el empleo, puede decidir modificar sustancialmente las condiciones de trabajo de sus trabajadores con el objetivo de hacer frente, de mejor manera, a los retos a los que se enfrenta en ese momento (un descenso de ventas o ingresos, una transformación de la demanda de sus productos o un cambio en su localización, la necesidad de afrontar un proceso de fusión o adquisición de otra empresa, la entrada en una situación de pérdidas...).

Y esa decisión empresarial, regulada en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, no hay duda que se ha visto favorecida y flexibilizada tras el Real Decreto-ley 3/2012 y la Ley 3/2012, siendo tras los mismos más fácil proceder a una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de los trabajadores, pudiéndose aplicar, incluso, una rebaja en la cuantía salarial concreta que aquéllos perciben cada mes. Pero, ¿cómo se llevaría a la práctica esta medida?

En primer lugar, cabe tener muy presente que esta vía se limita a las condiciones de trabajo recogidas en el propio contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o derivadas de una decisión empresarial de efectos colectivos, mientras que las condiciones de trabajo cuyo origen se encuentra en un convenio colectivo estatutario sólo pueden modificarse por la vía de la inaplicación o descuelgue del artículo 82.3⁶ del Estatuto de los Trabajadores, sobre la que trataremos más adelante.

A lo que cabe añadir que es más fácil, desde la perspectiva empresarial, acudir con éxito a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo del artículo 41 que a la inaplicación o descuelgue del artículo 82.3, ya que, en el primer supuesto, aun previéndose la necesaria celebración de un período de consultas con los representantes de los trabajadores si se trata de una modificación sustancial de carácter colectivo, el margen de decisión unilateral de la empresa es muy amplio.

En segundo lugar, para que una empresa pueda acudir a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo debe darse alguna de las causas previstas en el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores, que se refiere a que es necesario que se hallen presentes probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción; añadiéndose a ello que se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, la productividad o la organización técnica o del trabajo en la empresa (no tratándose ya, como ocurría con la regulación anterior, de contribuir a prevenir una evolución negativa o a mejorar la situación y perspectivas de la empresa). Las causas justificativas se definen ahora de una forma muy etérea e indeterminada, lo que otorga, sin duda, un amplio margen de actuación a la empresa⁷. Asimismo, parece desprenderse de la nueva redacción del artículo 41.1,

⁶ En el propio artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores se establece que la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III del Estatuto deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3.

⁷ Para Casas, Rodríguez-Piñero y Valdés, el criterio anterior en este ámbito ha sido sustituido “por un criterio enormemente difuso, en buena parte vinculado a factores económicos genéricos, de carácter eminentemente exógenos a la actividad productiva y por tanto al abrigo de controles rigurosos, y dotados de un potencial aplicativo favorable a los intereses de la empresa; esto es, a la validación jurídica del ejercicio por el empresario de los poderes extraordinarios que se le han concedido...”, en “La nueva...”, ob.cit. págs. 27-28.

una falta de gravedad en las causas justificativas, lo que reduce las garantías del trabajador.

Por otra parte, es fácil constatar que cualquier modificación sustancial de las condiciones de trabajo y, especialmente las vinculadas con la organización del tiempo de trabajo y/o la cuantía salarial, pueden ayudar a la competitividad y/o productividad de una empresa. Por poner un ejemplo, no hay duda que ahora que lo permite expresamente el artículo 41, una rebaja salarial a los trabajadores con el límite del salario convenio hará más competitiva a una empresa frente a sus competidoras y le facilitará un mayor acceso al mercado (interno y externo), lo que justificaría el recurso a lo dispuesto en dicho precepto. Puede entenderse, pues, que existirá una causa económica no sólo cuando se constaten pérdidas en la empresa o una disminución persistente de los beneficios sino también cuando se pretende mejorar su posición competitiva y/o su productividad, y causas técnicas u organizativas cuando se hayan producido cambios en los medios o instrumentos de producción o en los sistemas y métodos de trabajo del personal⁸.

No obstante, aquí también cabe entender que no todo puede ser admisible, o, en otras palabras, no todo lo van a aceptar los Tribunales. Se mantiene en sus manos valorar la razonabilidad y proporcionalidad de la medida modificativa adoptada por la empresa.

En tercer lugar, en relación con las condiciones de trabajo que puede modificar sustancialmente una empresa, la reforma laboral de 2012 ha mantenido el carácter de lista abierta de las materias citadas en el artículo 41.1, con una importante (y polémica) novedad, consistente en la incorporación expresa de la cuantía salarial. En torno a esta cuestión cabe hacer dos reflexiones:

1) Actualmente es posible modificar por esta vía la cuantía salarial concreta que perciben los trabajadores; interpretándose, además, dichos términos en un sentido amplio, lo que incluye tanto las percepciones salariales como las extra salariales. De hecho, esta posibilidad se está utilizando en la práctica como mecanismo para el mantenimiento del empleo. Esto es, las empresas están recurriendo a esta vía de la rebaja salarial alegando que ello les permite garantizar el empleo de los propios trabajadores afectados o de sus compañeros/as.

⁸ Roqueta Buj, R. “La flexibilidad...”, ob.cit. pág. 116.

En todo caso, cabe recordar que cualquier modificación en la cuantía salarial, por escasa que sea, tiene un carácter sustancial y debe recurrirse necesariamente a lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, por cuanto no podemos olvidar que se está modificando un elemento esencial del contrato de trabajo, como es la contraprestación económica percibida por el trabajador a cambio de su prestación de servicios. A lo que cabe añadir que la decisión empresarial de modificar la cuantía salarial posee siempre como límite el salario previsto en el convenio colectivo estatutario aplicable, y si no existe convenio, actuará como límite el salario mínimo interprofesional.

Por otra parte, al haberse modificado, como veremos más adelante, la forma de distinguir entre las modificaciones sustanciales individuales y las colectivas, ahora es posible –siguiendo el ejemplo puesto por Casas, Rodríguez-Piñero y Valdés⁹– que una empresa con 11 trabajadores, de los que dos son ejecutivos, reduzca la cuantía salarial a 9 de ellos con el único requisito de notificarlo al delegado de personal y a los trabajadores afectados. La ampliación del poder empresarial en esta cuestión resulta evidente y se está ejerciendo en la realidad práctica de las empresas de nuestro país.

En fin, y aunque se trate de un riesgo común a todas las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, la posibilidad de reducir la cuantía salarial puede utilizarse, con facilidad, como un arma para lograr rebajar los costes laborales no sólo rebajando efectivamente lo que se paga a los trabajadores sino también reduciendo la propia plantilla de la empresa con un importe indemnizatorio menor al previsto para el despido improcedente. En efecto, tal y como ha aparecido en la prensa en los últimos meses, algunas empresas están “*informando*” a sus trabajadores de que les reduce el salario en un 15 o 20 por 100 y les modifica la jornada de trabajo con el objetivo de que aquéllos recurran a la extinción indemnizada del contrato por la vía del artículo 41.3 del Estatuto de los Trabajadores, con un coste indemnizatorio de sólo 20 días de salario por año de servicio. Y también se está recurriendo a otra fórmula con el mismo efecto: informar de que se traslada a los trabajadores de centro de trabajo con el consiguiente cambio de residencia (vía

artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores) y que se les rebaja la remuneración.

Y, 2) junto a la cuantía salarial, en el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores que, como decíamos antes incorpora una lista abierta de materias, también se mencionan la jornada de trabajo, el horario y distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos, el sistema de remuneración, el sistema de trabajo y rendimiento y las funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Como decíamos antes, la gran novedad es la inclusión expresa en esa lista de materias de la cuantía salarial, a lo que cabe añadir el importante margen de actuación (y de presión) que su uso combinado junto con la materia tiempo de trabajo otorga ahora a las empresas.

En cuarto lugar, la reforma laboral de 2012 ha modificado, de manera importante, la forma como se distingue entre las modificaciones sustanciales individuales y las modificaciones sustanciales colectivas, basándose ahora dicha distinción no en la fuente que reconoce la condición de trabajo sino exclusivamente en el número de trabajadores afectados por la modificación dentro de un período de 90 días naturales; utilizándose como parámetro los mismos umbrales recogidos en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores para el supuesto de despido colectivo: a) 10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores; b) el 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores; y, c) 30 trabajadores en las empresas que ocupen más de 300 trabajadores. La modificación sustancial es de carácter individual si, en el período de 90 días de referencia, la modificación no alcanza esos umbrales, y será colectiva cuando sí los alcanza.

Obviamente, cuando con el objetivo de eludir tener que recurrir al procedimiento de modificación sustancial colectiva, la empresa realiza modificaciones sustanciales en períodos sucesivos de 90 días en número inferior a los umbrales mencionados, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, esas nuevas modificaciones se consideran efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efectos.

⁹ “La nueva...”, ob.cit. pág. 26.

Cabe señalar que esta nueva regulación legal, aun siendo clarificadora y de aplicación sencilla, tiene como efecto el ampliar de una forma relevante el campo de aplicación de las modificaciones sustanciales individuales, mucho más fáciles, desde la perspectiva procedimental, para la empresa, limitándose el control colectivo de la modificación y permitiéndose alterar unilateralmente incluso una condición de trabajo fijada a través de un acuerdo o pacto colectivo.

Por otra parte, si, conforme a los citados umbrales, nos encontramos ante una modificación sustancial individual, el procedimiento a seguir es, como ya hemos adelantado, muy sencillo, consistiendo simplemente en la notificación escrita a los trabajadores afectados y a sus representantes con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad. El incumplimiento de este procedimiento no afecta a la validez de la decisión modificativa, sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 7.6 de la Ley de infracciones y sanciones del orden social, donde se califica como falta grave la modificación sustancial de condiciones de trabajo impuesta unilateralmente por el empresario sin acudir al procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En quinto lugar, si el trabajador resulta perjudicado por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo tiene derecho a rescindir su contrato de trabajo y a percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 9 mensualidades. Sorprende, no obstante, por cuanto resulta difícil adivinar el motivo, que el único caso de los citados en el artículo 41.1 en que, actualmente, no puede recurrirse a esta vía extintiva indemnizada es cuando la modificación sustancial afecta al sistema de trabajo y rendimiento aplicable en la empresa.

Asimismo, tal y como reconoce el artículo 41.3 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación, el trabajador que no opte por la rescisión de su contrato de trabajo puede impugnarla ante la jurisdicción social por la vía del artículo 138 de la Ley reguladora de la jurisdicción social, y la correspondiente sentencia declarará la modificación sustancial justificada o injustificada y, en este último supuesto, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus condiciones laborales anteriores, así como al abono de los correspondientes daños y perjuicios.

Cabe recordar también aquí que, tal y como prevé el artículo 138.3 de la citada Ley reguladora de la jurisdicción social, el Juzgado de lo social puede solicitar un informe urgente a la inspección de trabajo y Seguridad Social que se referirá a los hechos invocados como justificativos de la decisión empresarial en relación con la modificación acordada y demás circunstancias concurrentes. No cabe ignorar la dificultad que plantea para la inspección de trabajo llevar a cabo este informe y, en concordancia con ello, cabe preguntarse por el papel real que el mismo puede jugar en el marco de este concreto procedimiento judicial.

En sexto lugar, cuando se trata de una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, la decisión empresarial debe ir precedida por un período de consultas con los representantes de los trabajadores de una duración no superior a 15 días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Estas consultas se llevarán a cabo con los representantes de los trabajadores, con dos matices: 1) la intervención como interlocutores corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden y tengan la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal; y, 2) en las empresas en las que no exista representación de los trabajadores, éstos podrán optar por atribuir su representación a una comisión específica, conformada por ellos mismos (elegidos sus miembros democráticamente) o por representantes de los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenece la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma (artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores).

Asimismo, el empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación, que debe desarrollarse dentro del plazo máximo de 15 días señalado para el período de consultas.

Cabe tener muy presente que durante ese período de consultas, las partes deben negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, que requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de las representaciones sindicales que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos. De negociarse con la comisión específica antes citada, se requerirá el voto favorable de la mayoría de sus miembros.

En este ámbito, cabe destacar que esa obligación de negociar de buena fe recoge un concepto un tanto difuso, que exige no sólo que el período de consultas se desarrolle efectivamente sino también que, durante el mismo, se dé la información necesaria y se entregue la documentación justificativa requerida, exista un intercambio de impresiones entre las partes, se intenten acercar las posiciones, etc. Deber de buena fe que comporta también un deber de información, pero cuyas fronteras no son del todo nítidas, aun cuando lo que sí está claro es que, conforme al artículo 138.6 de la Ley reguladora de la jurisdicción social, se declarará nula la decisión modificativa en fraude de ley, eludiendo las normas relativas al período de consultas establecido en el citado artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. Ello supone, en definitiva, que un período de consultas donde no se cumpla con ese deber de buena fe dará lugar a la nulidad de la decisión modificativa empresarial.

En todo caso, en relación con el alcance de este deber de buena fe, en la sentencia del Tribunal Supremo de 16 de noviembre de 2012 se afirma que "... aun cuando en el precepto legal no se impone un número mínimo de reuniones ni un contenido concreto de las mismas, habrá de estar a la efectiva posibilidad de que los representantes legales de los trabajadores sean convocados al efecto, conozcan la intención empresarial, y puedan participar en la conformación de la misma, aportando sus propuestas o mostrando su rechazo. Un proceso realmente negociador exige una dinámica de propuestas y contrapropuestas, con voluntad de diálogo y de llegar a un acuerdo, lo que obliga a la empresa... no sólo a exponer las características concretas de las modificaciones que pretende introducir, su necesidad y justificación, sino que también, en el marco de la obligación de negociar de buena fe, debe facilitar de manera efectiva a los

representantes legales de los trabajadores la información y documentación necesaria, incumbiendo igualmente a la empresa la carga de la prueba de que... ha mantenido tales negociaciones en forma hábil y suficiente...".

Lógicamente, el período de consultas puede acabar con un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores o sin acuerdo.

Si existe acuerdo, se presume que concurren las causas justificativas para proceder a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y el acuerdo sólo puede ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Se da aquí una presunción a favor de la validez del acuerdo que admite muy pocas causas de impugnación, además, de una especial dificultad de prueba. En fin, de existir un acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, va a ser muy difícil en la práctica que exista un resquicio que permita su impugnación por parte de los trabajadores afectados por la modificación de las condiciones de trabajo. Y, en todo caso, y como vimos anteriormente, el trabajador afectado tiene derecho, si resulta perjudicado, a extinguir su contrato de trabajo, de forma indemnizada, por la vía del artículo 41.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, la empresa comunicará su decisión modificativa a los trabajadores una vez finalizado dicho período y ésta surtirá efectos en el plazo de los 7 días siguientes a su notificación. Notificación que debe realizarse por escrito a cada uno de los trabajadores afectados por la modificación.

Por otra parte, cabe tener en cuenta que contra las decisiones modificativas de carácter colectivo se puede reclamar por la vía del procedimiento de conflicto colectivo¹⁰, sin perjuicio de la acción impugnatoria individual que pueden plantear los propios trabajadores afectados ante la jurisdicción social (que no impide la ejecutividad de la medida) en un plazo de 20 días. No obstante, la interposición del conflicto colectivo paraliza la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

¹⁰ Art. 153 y ss. de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Finalmente, cabe destacar que, tras la reforma laboral de 2012 y la nueva redacción dada al artículo 50.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, una modificación sustancial de las condiciones de trabajo que se ajuste – en el fondo y la forma- a lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores no justifica la resolución del contrato de trabajo por tal vía, que cuenta con una indemnización más alta para el trabajador afectado.

En efecto, tras la reforma laboral, con un efecto desfavorable evidente para los trabajadores, las modificaciones sustanciales que permiten esa extinción son sólo aquéllas llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que, además, redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador (concepto difícil de precisar: ¿se trata de la dignidad profesional del trabajador?, ¿de la dignidad personal protegida constitucionalmente?). Asimismo, ha desaparecido del texto del citado artículo 50.1.a) la referencia al perjuicio en la formación profesional del trabajador, a la vez que se ha eliminado la remisión que antes se hacía en el artículo 41.3 al artículo 50.1.a). Por tanto, la mera existencia de un perjuicio en la formación profesional no es ahora motivo suficiente para que el trabajador pueda recurrir al artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, requiriéndose que la decisión modificativa empresarial sea declarada injustificada y que, además, redunde en menoscabo de la dignidad del trabajador¹¹. En fin, con todos esos cambios se restringe mucho, sin duda alguna, el posible uso de esta vía extintiva por parte de los trabajadores afectados por la modificación sustancial de sus condiciones de trabajo.

3. La segunda vía: la inaplicación o descuelgue respecto de las condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo estatutario

Tratándose de una medida ya existente con anterioridad al Real Decreto-ley 3/2012 y la Ley 3/2012, no hay duda que se ha visto potenciada y ampliada tras los mismos, regulándose, además, de una forma más coordinada con lo previsto, y antes analizado, en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

De este modo, cuando una empresa se encuentra ante una situación difícil o muy difícil pero pretende evitar o reducir, al menos de una forma inmediata, los despidos y, por consiguiente, intentar mantener el nivel de empleo existente, podría acudir al mecanismo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y dejar inaplicadas –modificándolas y/o rebajándolas- algunas de las condiciones esenciales de trabajo referidas a sus trabajadores y previstas en el convenio colectivo estatutario que le resulta de aplicación.

Se trata, además, de una vía alternativa a la del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, pero cabe tener presente que, según las circunstancias, ambas medidas pueden darse de forma sucesiva en el tiempo respecto de una misma empresa (primero se recurre a la inaplicación o descuelgue con el objetivo de modificar lo previsto en el convenio colectivo y, posteriormente, a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo para modificar aquellas condiciones que superan lo previsto en la nueva regulación convencional).

Como decíamos, esta medida ya estaba prevista antes de la reforma laboral de 2012 en materia salarial pero precisamente ésta la ha extendido a otras materias importantes (al haberse trasladado a este ámbito lo antes recogido en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores y haberse incluido nuevas condiciones de trabajo: en concreto, la jornada de trabajo y las mejoras voluntarias), y resulta aplicable cuando la condición de trabajo que se pretende modificar se encuentra establecida en un convenio colectivo estatutario. Se trata, no obstante, de una vía, que, como ya anunciábamos páginas atrás, tiene una puesta en práctica más compleja que la aplicable en el caso de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

En primer lugar, tal y como apuntábamos, el mecanismo de inaplicación o descuelgue se puede referir, tras la reforma laboral de 2012, no sólo a la materia salarial (sistema de remuneración y cuantía salarial, letra d) del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, inaplicación que en este caso sólo puede afectar a las partidas salariales y no a las extra salariales), sino también a la jornada de trabajo, el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos, el sistema de trabajo y rendimiento, las funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, y las

¹¹ Roqueta Buj, R., “La flexibilidad...”, ob.cit. pág. 125.

mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Lista de materias muy semejante a la del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, con dos únicas excepciones: 1) la inclusión expresa, en el caso del artículo 82.3, de las mejoras voluntarias¹² (lo que va a permitir, por ejemplo, que una empresa deje inaplicado el complemento de incapacidad temporal previsto en el convenio colectivo estatutario sectorial o de empresa o las aportaciones al correspondiente plan de pensiones, al tratarse también de una mejora voluntaria), aun cuando también cabe recordar que el artículo 192 de la Ley General de la Seguridad Social sigue afirmando que el derecho a las mejoras voluntarias no puede ser anulado o disminuido, si no es de acuerdo con las normas que regulan su reconocimiento (precepto que, no obstante, podemos reinterpretar entendiendo que precisamente el artículo 82.3 forma parte de esas normas, al permitir, de forma expresa, la inaplicación de lo previamente pactado en un convenio colectivo en materia de mejoras voluntarias); y, 2) la lista de materias del artículo 82.3, a diferencia de la del artículo 41.1, es una lista cerrada y, en consecuencia, sólo las materias citadas, de una forma aislada o bien combinada (particularmente las materias de tiempo de trabajo y retributiva), pueden ser objeto de inaplicación por esta vía. Inaplicación que, por otra parte, constituye la excepción de la eficacia general del convenio colectivo estatutario¹³.

En segundo lugar, la decisión de inaplicación puede fundamentarse ahora, a diferencia de la regulación anterior, en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; causas que, a diferencia de lo señalado en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, se definen de una forma más concreta, aunque no está exenta de interrogantes.

¹² Reguladas en los artículos 39 y 191 y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social.

¹³ Tal y como señalan Sempere Navarro y Martín Jiménez, “nos encontramos ante una pieza esencial del diseño de nuestra negociación colectiva; mediante esta especie de válvula de seguridad se habría querido compensar la eficacia general y el carácter sectorial de buena parte de los convenios colectivos, a fin de evitar que la presión retributiva o de otros costes fuese tan elevada como para provocar graves consecuencias a las empresas (quizá comenzando por la pérdida del empleo de sus trabajadores).”, en “Claves de la Reforma Laboral de 2012”, Aranzadi, 2012, p. 126.

De este modo, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa (situación negativa que debe darse siempre, aun cuando se trata de un concepto muy genérico, con los problemas que ello plantea), en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas (aunque no se especifica su intensidad y duración), o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entiende que la disminución es persistente si durante dos trimestres –naturales– consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Por su parte, se considera que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Se trata de una definición de las causas justificativas que resulta muy semejante a la recogida en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores para el despido colectivo (la única diferencia se halla en el número de trimestres que da lugar a afirmar que existe una disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas). La ampliación de las causas justificativas en el marco del artículo 82.3 y su nueva definición tras la reforma laboral de 2012 derivan del hecho de la propia ampliación, antes vista, de las materias convencionales que pueden dejarse inaplicadas. A lo que cabe añadir también que es posible que ese acercamiento causal al artículo 51 se deba a que la inaplicación de determinadas condiciones del convenio colectivo se ve en mayor medida como una vía previa a la del despido colectivo y que puede servir para el mantenimiento del empleo y, en consecuencia, para evitar –o retrasar– el recurso a aquél.

Por otra parte, es posible la inaplicación de las condiciones de trabajo mencionadas a nivel de empresa tanto si éstas están recogidas en el convenio colectivo sectorial como en el propio convenio colectivo de

empresa; supuesto éste último nuevo y particular ya que, en la práctica, supone adoptar un nuevo mini convenio de empresa por la vía de la inaplicación que excepciona temporalmente lo previamente pactado en un convenio de empresa en determinadas materias. Y ello, por cuanto, no podemos olvidar que el proceso de inaplicación requiere el acuerdo de los sujetos legitimados para negociar un convenio colectivo conforme al artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, aun cuando exista la posibilidad de la inaplicación del convenio de empresa, cabe pensar que será mucho más frecuente la inaplicación de un convenio colectivo sectorial.

Asimismo, cabe destacar que el mecanismo de inaplicación del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores tiene una finalidad diferente a la atribuida, por el nuevo artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, a la preferencia del convenio colectivo de empresa sobre el convenio colectivo sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en relación con ciertas materias tasadas (la cuantía del salario base y de los complementos salariales incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa, el abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos, el horario y distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos, la planificación anual de las vacaciones, la adaptación del sistema de clasificación profesional y de las modalidades de contratación, las medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar y aquellas otras materias que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores). En este último caso, se trata del establecimiento de preferencias entre las unidades de negociación, mientras que el artículo 82.3 regula, simplemente, la inaplicación, respecto de determinadas materias, de lo dispuesto en un convenio colectivo sectorial o de empresa.

A lo que cabe añadir que, dado que la reforma laboral de 2012 permite expresamente la renovación del convenio colectivo durante su vigencia (nuevo artículo 86.1 párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores), la inaplicación se convierte, de hecho, en el caso de un convenio colectivo de empresa, en una vía de renovación parcial y temporal del mismo durante su vigencia, quedando, parece, el citado artículo 86.1 para los supuestos en que se pretende revisar materias no previstas en el artículo 82.3 o bien, especialmente,

llevar a cabo una revisión general ante tempus del propio convenio colectivo.

En tercer lugar, la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo requiere, como decíamos antes, el acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo dispuesto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, previo desarrollo de un período de consultas en los términos, ya vistos, del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. La iniciativa para el inicio del proceso de inaplicación cabe entender que corresponde a la empresa, aunque el artículo 82.3 no impide que tal iniciativa parta de la representación de los trabajadores.

En la misma línea del artículo 41, en el caso del mecanismo de inaplicación del artículo 82.3, el período de consultas no puede ser superior a 15 días, y se rige por el deber de negociar de buena fe, versando su contenido sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Y, en todo caso, como ya hemos señalado, el acuerdo debe ser adoptado por los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo de acuerdo con el citado artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores (si se trata de la inaplicación de un convenio colectivo sectorial, los sujetos que negociaron dicho convenio y los que negociarán la inaplicación a nivel de empresa no serán los mismos). En los casos de ausencia de representación de los trabajadores, éstos pueden atribuir su representación a una comisión específica designada conforme a lo establecido en el mencionado artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

De alcanzarse un acuerdo, cabe tener presente que éste debería ser lo más completo y claro posible, identificando las condiciones de trabajo afectadas (una o varias de las antes citadas que, en todo caso, cabe insistir en ello nuevamente, tienen un carácter tasado) y el grado y forma de la inaplicación de lo previsto en el correspondiente convenio colectivo. En esa línea, el propio artículo 82.3 señala que el acuerdo de inaplicación debe determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio colectivo en dicha empresa. Añadiéndose a ello que

dicho acuerdo no puede dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en el convenio colectivo relativas a la eliminación de las discriminaciones por razón de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa (referencia que fácilmente cabe relacionar con lo dispuesto en el propio artículo 14 de la Constitución).

Por otra parte, si se da el acuerdo, como en el caso del artículo 41 y en los mismos términos, se presume que concurren las causas justificativas antes citadas, y que, nuevamente, sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. En todo caso, el acuerdo alcanzado entre las partes debe ser notificado por escrito a la comisión paritaria del convenio y a la autoridad laboral competente. Esta notificación persigue una clara finalidad de control del propio acuerdo.

Cabe destacar, asimismo, que, a diferencia de la regulación anterior, ahora no se prevé una posible convergencia hacia la recuperación de las condiciones laborales anteriores¹⁴. Lógicamente, esa reversión puede formar parte del contenido del acuerdo de inaplicación, pero resulta bastante significativo que el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores ni siquiera la cite como posibilidad, dejando la puerta abierta –no promocionando ahora aunque sea indirectamente, recordando tal posibilidad- a que se opte o no por tal reversión o convergencia.

En cuarto lugar, respecto a la duración de la inaplicación de las condiciones de trabajo, ésta será la que las partes fijen, con un límite último, situado, como señalábamos anteriormente, en el momento en que resulte aplicable un nuevo convenio colectivo en dicha empresa. Si relacionamos a estos efectos el artículo 82.3 con el nuevo artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores nos resulta un panorama interesante: si las partes del convenio colectivo de empresa inaplicado no se ponen de acuerdo en el plazo de un año para su renovación, aquél perderá, salvo pacto en contrario, su

¹⁴ En efecto, cabe recordar que, en la redacción anterior, se afirmaba que se podía establecer, “en su caso, y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa...”.

vigencia y se aplicará, en su caso, el convenio colectivo de sector. Ante esta situación, surge alguna duda: ¿seguirá siendo de aplicación el acuerdo de inaplicación? ¿O se entiende sustituido por el convenio colectivo de sector, aunque la norma se refiere a un nuevo convenio? Y, en todo caso, de no existir un convenio de sector aplicable, ¿el acuerdo de inaplicación se seguirá aplicando sin límite temporal o de forma indefinida?

En relación con esta cuestión, cabe tener en cuenta que, en este ámbito, se ha producido un sustancial cambio de redacción, ya que, antes de la reforma laboral de 2012, la duración del acuerdo de inaplicación se limitaba al período de vigencia del convenio colectivo y, como máximo, a tres años. En cambio, ahora sólo se habla, como hemos visto, del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio colectivo en dicha empresa. Ese cambio de redacción puede sugerir, incluso, que el acuerdo de inaplicación continuará vigente hasta el momento en que, a nivel empresarial, se adopte un nuevo convenio, lo que, de hecho, puede hacer que la duración de dicho acuerdo sea indefinida. Es más, si se produce un acuerdo de inaplicación respecto de un convenio colectivo de sector, éste finaliza su vigencia y no se renueva en el plazo de un año, el acuerdo de inaplicación seguirá vigente de forma indefinida hasta que se adopte un nuevo convenio de sector, por lo que sería posible que la empresa afectada por dicho acuerdo tuviera condiciones laborales superiores a las de las empresas que se regían por el convenio colectivo inaplicado.

En quinto lugar, y aquí se halla el principal problema del nuevo artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, esta vía para modificar determinadas condiciones de trabajo sólo tiene posibilidades reales de éxito si existe un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores durante el período de consultas y ello, por cuanto, de no existir dicho acuerdo, el procedimiento de inaplicación se vuelve excesivamente complejo.

En efecto, en caso de desacuerdo cualquiera de las partes puede someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispone de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado dicha intervención de la comisión o

ésta no hubiera alcanzado un acuerdo (supuesto que puede resultar habitual), las partes deben recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos de inaplicación, incluido el compromiso previo de someterlas a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tiene la misma eficacia que los acuerdos en períodos de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, cuando los procedimientos anteriores no fueran aplicables o no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes puede someterla finalmente a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afecta a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una Comunidad Autónoma, o a los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas en los demás casos. La decisión que tomen estos órganos – estatal o autonómico-, que puede adoptarse en su propio seno o por un árbitro designado al efecto, debe adoptarse en un plazo no superior a 25 días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto al órgano correspondiente. Decisión que, por otra parte, tiene la eficacia del acuerdo alcanzado en el período de consultas y, en consecuencia, sólo puede recurrirse conforme al procedimiento y en base a los motivos fijados en el citado artículo 91¹⁵ del Estatuto de los Trabajadores. De forma específica, sólo cabe el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiera resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión; lo que limita enormemente las posibilidades de impugnación.

Cabe señalar, por último, que esa intervención de la Comisión Consultiva Nacional u órgano autonómico equivalente, plantea importantes interrogantes sobre la constitucionalidad de la imposición de un arbitraje obligatorio de la Administración donde se decide sobre

lo pactado en un convenio colectivo estatutario negociado bajo el amparo del artículo 37.1 de la Constitución (en relación con el artículo 28.1).

4. Conclusión: Empleo, reforma laboral y medidas modificativas o de inaplicación de condiciones laborales

Como decíamos al principio de este trabajo, uno de los objetivos, deseos o justificaciones de la reforma laboral de 2012 era y es que flexibilizando la capacidad modificativa, a iniciativa o por decisión unilateral de la empresa, de las condiciones esenciales de trabajo de los trabajadores se facilitaría el mantenimiento del nivel de empleo de las empresas, o, al menos, se contribuiría a reducir o ralentizar la constante destrucción de empleo.

Y en esa línea se sitúan, como hemos visto, las figuras de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la inaplicación de lo previsto en un convenio colectivo, así como las importantes reformas incorporadas en las mismas por el Real Decreto-ley 3/2012 y la Ley 3/2012. Contestando finalmente a dos preguntas: ¿pueden estas medidas ayudar al mantenimiento del empleo en una empresa? A nuestro entender, sí; y, ¿han cumplido tal función en los últimos meses? Ya señalamos páginas atrás que la respuesta a esta pregunta es compleja, pero yendo un poco más allá, lo que sí puede manifestarse es que ni la responsabilidad del mantenimiento del empleo ni la propia creación de empleo pueden hacerse recaer sobre una reforma legal sino que dependen de la propia evolución de la economía del país, que, en estos momentos, por desgracia, tiene un claro perfil negativo en el caso de España.

¹⁵ Proceso especial de impugnación de convenios colectivos, artículo 163 y siguientes de la Ley reguladora de la jurisdicción social.